

研究分担者 野崎智仁 国際医療福祉大学・保健医療学部・作業療法学科

【研究要旨】

本研究は、一般就労を目指す精神障害者のテレワークに対する思いについて調査をした。研究対象者は、地域生活支援センター事業及び委託相談支援事業の支援を受け、一般就労を目指している精神障害者とした。一般就労目標とはしているものの、その業種には囚われておらず、これから様々な働き方を模索していく時期の対象者である。インタビュー調査を実施し、語りからは、テレワークに対する可能性や期待、業務上の問題解決への不安、支援者に対する専門的支援への期待と技能への疑問、社会の変化への期待が明らかとなった。テレワークの発展による多様な働き方の実現が期待されるとともに、それを実現するための専門職の知識、技能が求められることが示唆された。

A.研究目的

障害者の雇用者数は、民間企業で 578,292 人(対前年度比 3.2%増)であり、そのうち精神障害者は 88,016 人(対前年度比 12.7%増)と、他の障害以上に年々増加している(厚生労働省, 2020)。この背景には、障害者雇用促進法改定により、2010 年 4 月より精神障害者が雇用率の算定対象になり(厚生労働省, 2005)、2018 年 4 月より精神障害者の雇用義務化が法定化され、法定雇用率の計算上に精神障害者の数が正式に含まれるようになった(厚生労働省, 2015)ことが要因として考えられる。

COVID-19 の感染拡大とともに、全国的に働き方が変革し、テレワークの広がり加速している。国土交通省によると、2020 年 12 月時点の都道府県別テレワークの利用状況は、東京 30%、神奈川 24%、埼玉 22%、千葉 21%と、東京圏を中心に高い傾向を示している(国土交通省, 2021)。障害者の就労支援においてもテレワークに関連する支援の導入が見られる。日本職業リハビリテーション学会員を対象とした調査では、「在宅就労になると、精神障害などの症状が悪化すると思う」が 44.2%と、精神障害の特性には導入の難しさを感じている回答が見られたが、「障害者雇用の在宅就労としてオンライン業務の有効性は高いと思う」と回答し

たのは 70.0%と高い割合を示しており(山口ら, 2021)、テレワークへの期待の高まりも感じられる。また、これまでの就労の仕方においては、精神障害者の障害特性により、適応が困難なことがあった。石原らは(2023)、就労継続を妨げる要因として、職場における障害特性への理解の不足や、環境変化により生活面での必要な支援が得られなくなることなどを報告した。また、厚生労働省は、障害者の平均勤続年数について、身体障害者 10 年 2 か月、知的障害者 7 年 5 か月、精神障害者 3 年 2 か月と、他の障害者と比べて精神障害者は低いと報告している。これらのように職場定着や離職率の高さが報告され、精神障害者の就労定着についてはその支援方法について様々に議論がなされている。

本研究では、一般就労を目指す精神障害者に対してテレワークについて考えを調査し、今後の支援内容を検討する一助となることを目的とした。

B.研究方法

1.対象者

A 地域生活支援センター(地域活動支援センター事業 I 型、委託相談支援事業等)を利用する精神障害者 5 名。

- ・ B氏 (49歳, 男性, 統合失調症)
- ・ C氏 (55歳, 男性, 器質性精神病)
- ・ D氏 (22歳, 男性, 躁うつ病)
- ・ E氏 (41歳, 男性, うつ病)
- ・ F氏 (40歳, 男性, 統合失調症)

2. 調査時期

2023年3月3日～31日

3. 調査方法

A 地域生活支援センターの活動時に作業面接または面接室にて半構造化面接を実施。対象者一人につき30分～1時間程度、1回の面接を実施。

4. 調査内容

テレワークへ期待することや課題、普及のために必要なこと、興味・関心、自身や身近な知人の経験などについてインタビューを実施した。

5. 分析方法

インタビューデータを逐語録に起こし、意味のあるまとまりごとに文節をし、GTAアプローチにより、サブカテゴリー、コアカテゴリーを導いた。

6. 倫理配慮

本調査の倫理審査については、研究代表者が申請した高松大学研究倫理審査(令和3年6月18日付)の承認のもと実施をした。

C. 研究結果

インタビュー時間は、B氏は25分、C氏は30分、D氏は40分、E氏は50分、F氏は30分であった。インタビュー内容は、コアカテゴリーとして「テレワークに対する可能性や期待」「業務上の問題解決への不安」「支援者に対する専門的支援への期待と技能への疑問」「社会の変化への期待」が抽出された。研究結果を表1に示す。

表1 テレワークに対する精神障害者のインタビュー結果

コアカテゴリー	サブカテゴリー
テレワークに対する可能性や期待	<ul style="list-style-type: none"> ・ 未経験のテレワークへの期待 ・ 交流が最低限のテレワークへの就職希望 ・ 今までの失敗体験が

	<ul style="list-style-type: none"> 防げる ・ 精神症状への影響の少なさ ・ 職場環境に左右されない生活場面での労働 ・ 安定しない生活リズムにおいても従事することが可能 ・ 労働力の提供が一定ではなく体調に合わせて遂行可能 ・ 趣味で行っていたPC操作能力が仕事に活用できる
業務上の問題解決への不安	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対人場面の苦手さから自身で援助を求めることへの不安 ・ うまく説明できないため困難さが伝わるか心配 ・ 援助の求め方 ・ 相手のノンバーバルな表現が分からないことから真意が読めない ・ ITスキルが身につけていない
支援者に対する専門的支援への期待と技能への疑問	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援者がテレワークを経験していない ・ 支援者のITスキルが不十分 ・ テレワークが実施可能となるようになるための支援が未確立 ・ 仕事上の問題が生じた場合に援助が可能であるのか ・ 精神障害へ与えるテレワークの影響が想

	定できない印象
社会の変化への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対人技能の向上の必要のなさ ・ 働き方が多様になることにより生活しやすくなる ・ 多様なバックグラウンドのある人が働けるようになる ・ これまで就職不可だった企業へもテレワークで就職できる ・ テレワークをきっかけに社内に精神障害者が入れて偏見が減少 ・ 障害者雇用が促進 ・ 社会がインクルーシブな変容

D. 考察

1. テレワークによる働きやすさと社会変更への期待

本研究の対象者は、テレワークの経験はないが一般就労を目指している方々である。自身がテレワークに従事したらという観点で回答していた。その中では、これまで就労において苦勞してきたことや障壁となってきたことが解決されるのではないかという希望を抱く語りが見られた。自身が社内に適応できるということに留まらず、企業が変容することや、さらには社会として障害者雇用が推進され、社会全体が変更するきっかけになるのではというマクロな観点での希望についても語られた。これらは現在の生活に対する行きにくさが背景にあることが予想され、新たな働き方によって解決されることを期待しているものと考えられる。逆説的に考えると、従来の就労では、その先に偏見や差別などによる働きにくさが生じる可能性があり、本来はその除去からが望ましいものの、テレワークの導入により仕事の獲得とともに同時に解決が図れる期待も感じられる。

2 支援者のテレワークに関する知識や技能への不安

支援者のテレワーク支援への知識、技能に対して不安や疑問に思う語りがみられた。確かに昨今の就労支援においては、その要素はなく、本当に支援が受けられるのかという疑問から生じるものであるだろう。実際に、テレワークを導入したことにより、対象者の中には相談できない環境や生活リズムの変化による不安感の増大や体調変化があったと報告されている（全国就業支援ネットワーク, 2020）。こういった悪影響を及ぼさないためにも、支援者の力量を向上させることは必然と言える。テレワークに関するセミナーや研修会が発展されていくことは、支援者の力量を高めるに留まらず、支援を受ける対象者にとっても開催の情報を得ることによる不安の解消にも寄与するものと考えられる。

E. 結論

本研究では、テレワークに対する可能性や期待、業務上の問題解決への不安、支援者に対する専門的支援への期待と技能への疑問、社会の変化への期待が明らかとなった。テレワークの発展による多様な働き方の実現が期待されるとともに、それを実現するための専門職の知識、技能が求められることが示唆された。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

引用参考文献

厚生労働省（2020）令和 2 年障害者雇用状況の集計結果，
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000747732.pdf>，<2023 年 4 月 15 日>

厚生労働省（2005）障害者雇用促進法の改定の概要，
<<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/pdf/kaisei01.pdf>>，<2023 年 4 月 15 日>

厚生労働省（2015）障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改定する法律の概要，
<<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000121387.pdf>>，<2023 年 4 月 15 日>

国土交通省（2021）新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う現時点での社会・国土の変化について，国土交通省，
<<https://www.mlit.go.jp/policy/shingikai/content/001389689.pdf>>，<2023 年 4 月 15 日>

山口明日香・岡耕平・前原和明ら（2021）日本職業リハビリテーション学会員を対象としたコロナ禍の

調査結果報告，職業リハビリテーション，35，1，22-29

石原まほろ・武澤友広・井口修一ら（2023）障害者の就労継続を妨げる要因とアセスメントに関する研究，職業リハビリテーション，36（2），2-10.

厚生労働省（2019）平成 30 年度障害者雇用実態調査結果
<<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf>>，<2023 年 4 月 15 日>

全国就業支援ネットワーク（2020）新型コロナウイルス感染拡大による雇用や支援への影響に関するアンケート，全国就業支援ネットワーク，
<http://www.sien-nw.jp/wp/wp-content/uploads/2020/11/ank_vol14.pdf>，<2023 年 4 月 15 日>